

**PENGARUH KONFLIK KERJA, KOMUNIKASI DAN LINGKUNGAN
KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN
(Kasus P.O. Rosalia Indah Palur)**



**Disusun sebagai salah satu syarat menyelesaikan Program Studi Strata I
pada Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis**

Disusun Oleh :

FAJAR ANDI GUNTORO

NIM : B100 120 291

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SURAKARTA
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS**

2016

HALAMAN PERSETUJUAN

**PENGARUH KONFLIK KERJA, KOMUNIKASI DAN LINGKUNGAN KERJA
TERHADAP KINERJA KARYAWAN (Kasus P.O. Rosalia Indah Palur)**

NASKAH PUBLIKASI

Oleh :

FAJAR ANDI GUNTORO
NIM : B100 120 291

Telah diperiksa dan disetujui oleh:

Dosen Pembimbing



(Drs. Sri Padmantyo, MBA)

HALAMAN PENGESAHAN

PENGARUH KONFLIK KERJA, KOMUNIKASI DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN (KASUS PO ROSALIA INDAH PALUR)

Yang ditulis oleh:

FAJAR ANDI GUNTORO

B 100 120 291

Telah dipertahankan di depan Dewan Penguji Fakultas Ekonomi dan Bisnis

Universitas Muhammadiyah Surakarta

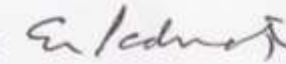
Pada hari jum'at, 22 Juli 2016

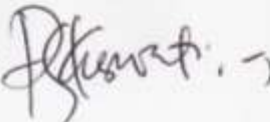
Dan dinyatakan telah memenuhi syarat

Dewan Penguji

1. Drs. M. Nasir , MM
(Ketua Dewan Penguji)
2. Drs. Sri Padmantyo, MBA
(Anggota 1 Dewan Penguji)
3. Rini Kuswati, SE, M.Si
(Anggota 2 Dewan Penguji)

()

()

()

Mengetahui
Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Muhammadiyah Surakarta





(Dr. Triyono, SE, M.Si)

PERNYATAAN

Dengan ini saya menyatakan bahwa dalam naskah publikasi ini tidak terdapat karya yang pernah diajukan untuk memperoleh gelar kesarjanaan di suatu perguruan tinggi dan sepanjang pengetahuan saya juga tidak terdapat karya atau pendapat yang pernah ditulis atau diterbitkan orang lain, kecuali secara tertulis diacu dalam naskah dan disebutkan dalam daftar pustaka.

Apabila kelak terbukti ada ketidakbenaran dalam pernyataan saya di atas, maka akan saya pertanggungjawabkan sepenuhnya.

Surakarta, 17 Juni 2016

Penulis



**FAJAR ANDI GUNTORO
B100 120 291**

**PENGARUH KONFLIK KERJA, KOMUNIKASI DAN LINGKUNGAN
KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN
(Kasus P.O. Rosalia Indah Palur)**

ABSTRAK

Penelitian ini dilakukan di P.O. Rosalia Indah Palur, dengan tujuan Pengaruh Konflik Kerja, Komunikasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Kasus P.O. Rosalia Indah Palur) secara individu.

Metode Penelitian dengan menggunakan Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan pada P.O. Rosalia Indah Palur yang berjumlah 100 orang, dengan Sampel yang diambil dalam penelitian ini sebagian orang yang mewakili para karyawan. Jumlah sampel yang dipergunakan sebanyak 50 orang. Teknik pengambilan sampel dengan cara pengambilan sample yaitu pengambilan dengan menggunakan *sample random sampling* yaitu pengambilan sampel tanpa memilih-milih individu yang akan dijadikan anggota sampel.

Analisis data yang digunakan: 1) Uji Instrumen (Uji Validitas, Uji reliabilitas), 2) Uji Asumsi Klasik (Uji Heterokedasitas, Uji Multikolinieritas dan Uji Normalitas), 3) Analisis Regresi Linier Berganda, 4) Uji R^2 (Koefisien Determinasi), 5) Uji F dan 6) Uji t.

Hasil analisis data dapat diperoleh 1) Berdasarkan uji t menunjukkan bahwa nilai hasil dari t_{hitung} variabel Konflik Kerja sebesar -2,196, variabel Komunikasi sebesar 4,579 dan variabel Lingkungan Kerja sebesar 7,231 dan nilai $t_{tabel} = 2.013$, ini berarti bahwa $t_{hitung} > t_{tabel}$ maka H_0 ditolak sehingga ada pengaruh yang signifikan Konflik Kerja, Komunikasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan secara individu. 2) Berdasarkan uji F menunjukkan nilai F_{hitung} sebesar 84,695, angka tersebut berarti F_{hitung} lebih besar daripada F_{tabel} sehingga keputusannya menolak H_0 . Dengan demikian secara simultan variabel Konflik Kerja, Komunikasi dan Lingkungan Kerja signifikan mempengaruhi kepuasan Kinerja Karyawan. Ini menunjukkan bahwa pengaruh Konflik Kerja, Komunikasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan.

Kata Kunci: Konflik Kerja, Komunikasi, Lingkungan Kerja dan Kinerja Karyawan

ABSTRACT

Singer Research conducted at P.O. Rosalia Indah Palur, with Conflict of interest Influence Work, Communications and Work Environment Performance Against Employee (Case P.O. Rosalia Indah Palur) Operates individuals.

Methods with study using population hearts Singer Was All employees in P.O. Rosalia Indah Palur. That amounts to 100 samples, with Samples Its taken some orangutans Singer Research hearts representing the employees. The samples Term used by 50 sample. Mechanical Sampling Sampling Method That with the retrieval using random sampling That Sampling Without picking individual That would be a member of the sample.

Data Analysis Used: 1) Test Instruments (Test Validity, reliability test), 2) Classical Assumption Test (Test Heterokedasitas, Test multikolinieritas And

Normality Test), 3) Multiple Linear Regression Analysis, 4) Test R² (coefficient of determination), 5) Test F and 6) t test.

The results of data analysis that can be TIN 1) Based on t test results showed that the value of variables tcount Conflict Of Work at -2196, Communication variables for 4579 and Work Environment variables for 7231 And Value table = 2.013, means that a singer thitung > ttabel Then Ho The influence declined so significantly Conflict Work, Communications and Environment Against Employees performance Operates individual. 2) Based on F test showed Value Fhitung 84 695, the figure Fhitung Means more than Ftabel so big decision to reject Ho. Thus Article Search Google Operating variables simultaneously Conflict Work, Communications and Environment significantly affect Performance Employee Satisfaction. Cantor showed that the influence of Conflict Work, Communications and Work Environment Performance Against Employees.

Keywords: Conflict Work, Communication, Work Environment and Employee Performance

1. PENDAHULUAN

Dewasa ini perkembangan ilmu pengetahuan sudah mengalami kemajuan yang sangat pesat khususnya di Indonesia, sehingga banyak manusia yang memilih usaha dengan berharap akan memperoleh manfaat dan keuntungan yang diinginkan oleh manusia itu sendiri terhadap kebutuhan yang semakin meningkat. Organisasi memiliki beberapa unsur penting diantaranya adalah sumber daya manusia atau tenaga penggerak jalannya organisasi menuju tercapainya tujuan yang telah ditentukan. Wirawan (2010) menyatakan konflik adalah proses pertentangan yang diekspresikan diantara dua pihak atau lebih yang saling tergantung mengenai objek konflik, menggunakan pola perilaku dan interaksi konflik yang menghasilkan keluaran konflik”.

Konflik kerja mempunyai pengaruh terhadap kinerja karyawan, dibuktikan dengan penelitian Eko Sugiyanto dkk (2016) yang menyatakan bahwa: (1) Ada delapan karakteristik konflik pekerjaan–keluarga, maka tujuh karakter bukan menjadi masalah timbulnya konflik. Karakteristik tersebut antara lain: benturan pekerjaan-tanggung jawab keluarga, obsesi pekerjaan, pekerjaan/karir-peluang waktu keluarga, benturan kehidupan rumah-pekerjaan, kehidupan keluarga-pekerjaan, pikiran keluarga dalam kerja, serta benturan kehidupan-karir pekerjaan. (2) Satu karakter yaitu kelelahan fisik akibat pekerjaan dikantor merupakan timbulnya konflik pekerjaan-keluarga. Sebab karakter ini menjadi pemicu konflik

karena saat bekerja membutuhkan tenaga yang cukup tinggi sehingga setelah 7-8 jam bekerja badan menjadi letih.

Kerjasama antar karyawan sudah terjalin baik tetapi terkadang masih terjadi perselisihan karena kualitas, kuantitas, dan gaya bahasa setiap karyawan yang berbeda sehingga mengakibatkan kinerja karyawan menjadi kurang optimal sehingga menimbulkan masalah dan akan berdampak buruk dengan kinerja karyawan yang bersangkutan. Hasil ini dikuatkan dengan penelitian dilakukan Ahiruddin (2011) dan Rendra Kristi Yogi Dan Dwiarko Nugrohoseno (2014) menyatakan bahwa konflik mempunyai pengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan.

Konflik yang terjadi antar karyawan dalam perusahaan, jika tidak ditangani dengan baik, akan mengakibatkan adanya hambatan bagi karyawan untuk bekerjasama dalam menyelesaikan tugas dan pekerjaan yang diberikan sehingga kinerja karyawan tersebut menjadi menurun. Pengaruh tersebut dapat dibuktikan penelitian O M Hotepo. all (2010) yang mengemukakan bahwa konflik memiliki peran penting dalam kinerja pribadi.

Komunikasi merupakan segala bentuk pernyataan yang disampaikan dengan melalui segala perilaku dimana melibatkan dua orang atau lebih (Rendra Kristi Yogi, 2014). Hubungan baik antara karyawan dan pimpinan ataupun antar sesama karyawan sangat dipengaruhi oleh perlakuan perusahaan terhadap karyawan juga integritas dan sikap karyawan. Bila kebutuhan akan hubungan kerja terpenuhi dengan baik maka karyawan akan bekerja dengan baik, kerja sama yang dilakukan dalam suasana kerja tersebut akan mendorong karyawan untuk lebih meningkatkan produktivitasnya. Komunikasi mempunyai peran terhadap peningkatan kinerja karyawan. Ini dibuktikan penelitian Caroline Wanjiku Kibe (2014) dan Asamu Festus Femi (2014) menyatakan bahwa strategi komunikasi digunakan sebagai bagian dari rencana bisnis, merinci bagaimana berkomunikasi yang berkaitan dengan klien, investor, pesaing, atau karyawan. Penelitian yang dilakukan diperoleh terdapat pengaruh komunikasi terhadap kinerja karyawan

Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang berada di sekitar para pekerja dan yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang diembankan kepada karyawan (Diana Khairani Sofyan, 2013). Keadaan

lingkungan kerja kurang baik, seperti ruang kerja yang sempit, kotor, panas, maka itu tidak menutup kemungkinan untuk para karyawan bekerja kurang optimal, membuat karyawan susah fokus dalam pekerjaannya bahkan sangat mungkin bisa mengakibatkan stres para karyawan meningkat, tingkat absensi akan semakin tinggi, emosional karyawan menjadi tidak terkontrol, sehingga kinerja para karyawan pun menurun dan menyebabkan perusahaan menjadi sulit untuk berkembang. Berdasarkan penelitian diatas menjadi dasar untuk replika dengan penambahan variabel konflik dan komunikasi sebagai variabel independen. Penelitian ini juga didukung hasil hubungan yang signifikan antara faktor lingkungan kerja dan prestasi kerja dan motivasi kerja memediasi hubungan antara kondisi kerja dan prestasi kerja. Hasil menunjukkan pentingnya bekerja kondisi dan motivasi kerja dalam menjelaskan kinerja kerja dari pekerja hotel di kerangka kerja kondisi lingkungan dan prestasi kerja.. Berdasarkan latar belakang tersebut maka dilakukan penelitian mengenai: Pengaruh Konflik Kerja, Komunikasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Kasus P.O. Rosalia Indah Palur).

2. METODE PENELITIAN

Penelitian ini termasuk penelitian kuantitatif dengan melakukan pengamatan secara langsung pada obyek penelitian. Data dalam penelitian ini diperoleh dari data primer dan data sekunder. Data primer diperoleh dari penyebaran kuesioner kepada karyawan P.O. Rosalia Indah Palur tentang konflik kerja, komunikasi, lingkungan kerja dan kinerja karyawan. Data sekunder dalam penelitian diperoleh dari P.O. Rosalia Indah Palur yaitu tentang sejarah, perkembangan perusahaan, jumlah karyawan, struktur organisasi dan kegiatan P.O. Rosalia Indah Palur. Populasi dan sampel dalam penelitian ini seluruh karyawan P.O Rosalia Indah Palur. Teknik sampling yang digunakan dalam penelitian ini adalah dengan menggunakan random sampling atau sampel acak. Metode analisa data yang digunakan dalam penelitian ini adalah dengan menggunakan teknik asumsi klasik, analisa regresi berganda dengan pengujian hipotesis.

3. HASIL DAN PEMBAHASAN

Tabel 1. Hasil Pengujian Normalitas

Variabel	<i>Kolmogorov-Smirnov</i>	Sig (2-tailed)	p-value	Keterangan
Undstandardized residual	0,988	0,283	P > 0,05	Normal

Sumber: data primer diolah penulis, 2016

Dari hasil perhitungan uji *Kolmogorov-Smirnov* dapat diketahui bahwa *p-value* dari variabel Konflik Kerja, Komunikasi dan Lingkungan Kerja dan Kinerja Karyawan sebesar 0,283 ternyata lebih besar dari α (0,05), sehingga keseluruhan data tersebut dinyatakan memiliki distribusi normal atau memiliki sebaran data yang normal.

Tabel 2. Rekapitulasi Regresi Berganda

Variabel	Unstandardized Coefficients
(Constant)	5,373
Konflik Kerja	-0,428
Komunikasi	0,347
Lingkungan Kerja	0,582

Sumber : Data diolah SPSS Versi 21.00

Berdasarkan persamaan regresi di atas, maka interpretasi dari koefisien masing-masing variabel sebagai berikut:

- $a =$ Konstanta sebesar 5,373 menyatakan bahwa jika variabel Konflik Kerja (X_1), variabel Komunikasi (X_2), dan variabel Lingkungan Kerja (X_3) dianggap konstan maka Kinerja Karyawan P.O. Rosalia Indah Palur akan positif.
- $b_1 =$ -0,428, koefisien regresi Konflik Kerja (X_1) sebesar -0,428 yang berarti apabila Komunikasi (X_2), dan Lingkungan Kerja (X_3) konstan, maka dengan adanya Konflik Kerja yang rendah mengakibatkan Kinerja Karyawan meningkat.
- $b_2 =$ 0,347, koefisien regresi Komunikasi (X_2) sebesar 0,347 yang berarti apabila Konflik Kerja (X_1), dan Lingkungan Kerja (X_3) konstan, maka dengan adanya peningkatan Komunikasi sehingga mengakibatkan Kinerja Karyawan meningkat.
- $b_3 =$ 0,582, koefisien regresi Lingkungan Kerja (X_3) sebesar 0,582 yang berarti apabila Konflik Kerja (X_1), dan Komunikasi (X_2) konstan, maka

dengan adanya peningkatan Komunikasi sehingga mengakibatkan Kinerja Karyawan meningkat.

Tabel 3. Uji t

Keterangan	t_{hitung}	t_{tabel}	Sig.	Keterangan
Konflik Kerja	-2,196	2.013	0,033	ada pengaruh individu
Komunikasi	4,579	2.013	0,000	ada pengaruh individu
Lingkungan Kerja	7,231	2.013	0,000	ada pengaruh individu

Sumber : Data diolah SPSS Versi 21.00

- Uji t yang berkaitan dengan Konflik Kerja (X_1) terhadap Kinerja Karyawan (Y).

Dari perhitungan tersebut diperoleh hasil dari $t_{hitung} = -2,196 > t_{tabel} = -2.013$, maka H_0 ditolak sehingga ada pengaruh yang signifikan Konflik Kerja terhadap Kinerja Karyawan. Berdasarkan hasil analisis ini menunjukkan hipotesis pertama yang menyatakan “Diduga terdapat pengaruh dari Konflik Kerja terhadap Kinerja Karyawan” terbukti kebenarannya.

- Uji t yang berkaitan dengan Komunikasi (X_2) terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Dari perhitungan tersebut diperoleh hasil dari $t_{hitung} = 4,579 > t_{tabel} = -2.013$, maka H_0 ditolak sehingga ada pengaruh yang signifikan Komunikasi terhadap Kinerja Karyawan. Berdasarkan hasil analisis ini menunjukkan hipotesis kedua yang menyatakan “Diduga terdapat pengaruh dari Komunikasi terhadap Kinerja Karyawan” terbukti kebenarannya.

- Uji t yang berkaitan dengan Lingkungan Kerja (X_3) terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Dari perhitungan tersebut diperoleh hasil dari $t_{hitung} = 7,231 > t_{tabel} = 2.013$, maka H_0 ditolak sehingga ada pengaruh yang signifikan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan. Berdasarkan hasil analisis ini menunjukkan hipotesis ketiga yang menyatakan “Diduga terdapat pengaruh dari lingkungan kerja terhadap Kinerja Karyawan” terbukti kebenarannya.

4. PENUTUP

Berdasarkan hasil penelitian yang sudah dilakukan, maka didapatkan kesimpulan sebagai berikut: (1) Berdasarkan uji t menunjukkan bahwa nilai hasil

dari t_{hitung} variabel Konflik Kerja sebesar -2,196, variabel Komunikasi sebesar 4,579 dan variabel Lingkungan Kerja sebesar 7,231 dan nilai $t_{tabel} = 2.013$, ini berarti bahwa $t_{hitung} > t_{tabel}$ maka H_0 ditolak sehingga ada pengaruh yang signifikan Konflik Kerja, Komunikasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan secara individu. (2) Berdasarkan uji F menunjukkan nilai F_{hitung} sebesar 84,695, angka tersebut berarti F_{hitung} lebih besar daripada F_{tabel} sehingga keputusannya menolak H_0 . Dengan demikian secara simultan variabel Konflik Kerja, Komunikasi dan Lingkungan Kerja signifikan mempengaruhi kepuasan Kinerja Karyawan. Ini menunjukkan bahwa pengaruh Konflik Kerja, Komunikasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan. (3) Dari hasil perhitungan determinasi (R^2) sebesar 0,847, hal ini berarti bahwa variabel independen dalam model (Konflik Kerja, Komunikasi dan Lingkungan Kerja) menjelaskan variasi Kinerja Karyawan di P.O. Rosalia Indah Palur sebesar 84,7% dan 15,3% dijelaskan oleh faktor atau variabel lain di luar model.

Untuk peneliti yang selanjutnya diharapkan waktu yang lebih lama sehingga penelitian bisa maksimal dan diharapkan menggunakan tempat penelitian sejenis lainnya untuk diteliti, agar hasil penelitian dapat mewakili sebagai pembandingan. Dan menambah variabel yang lebih banyak.

DAFTAR PUSTAKA

- Ahiruddin, 2011, *Pengaruh Konflik Dan Stress Terhadap Kinerja Karyawan CV. Bina Cipta Nusa Perkasa Bandar Lampung, Jurnal Organisasi dan Manajemen*, Vol.I, No:1 (82-88) Oktober 2011.
- Arikunto, Suharsimi, 2002, *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek*, Edisi Revisi Lima, Jakarta: Rineka Cipta,
- Asamu Festus Femi, 2014, The Impact of Communication on Workers' Performance in Selected Organisations in Lagos State, Nigeria, *IOSR Journal Of Humanities And Social Science (IOSR-JHSS)*, Volume 19, Issue 8, Ver. II (Aug. 2014), PP 75-82.
- Caroline Wanjiku Kibe, 2014, Effects of Communication Strategies on Organizational Performance: A Case Study of Kenya Ports Authority, *ISSN 2222-1905*, Vol.6, No.11.
- Dharma, Surya, 2005, *Manajemen Kinerja (Falsafah Teori dan Penerapannya)*, Yogyakarta: Pustaka Pelajar,

- Diana Khairani Sofyan, 2013, *Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Kerja Pegawai BAPPEDA*.
- Djarwanto, Pangestu Subagyo, 2002, *Statistik Induktif*, Yogyakarta: BPFE,
- Doni Bachtiar, 2012, *Pengaruh Motivasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan*.
- Eko Sugiyanto, Zulfa Irawati dan Sri Padmantyo, 2016, Konflik Pekerja-Keluarga Dan pengaruhnya Terhadap Kinerja Pegawai (Studi Kasus rumah Sakit Berbasis Islam di Surakarta), *Iqtishadia*, Vol. 9, No. 1.
- Emmanuel Majekodunmi Ajala, 2012, The Influence Of Workplace Environment On Workers' Welfare, Performance And Productivity. *The African Symposium*, Volume 12, No. 1, June 2012
- Fajar Saranan, 201, Role conflict and stress effect on the performance of employees working in public works department. *The International Journal Of Engineering And Science (IJES)*, Volume 4 Issue 6 Pages PP.01-10 June – 2015,
- Ghozali, Imam, 2001, *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS*, Semarang : Badan Penerbit Universitas Diponegoro,
- Gujarati, Damodar, 2003, *Ekonometrika Dasar*, Edisi Ketiga, Penerbit Erlangga, Jakarta,
- Haryani Sri, 2001, *Komunikasi Bisnis*, Edisi Revisi, UPD AMP YKPN, Yogyakarta,
- Hasibuan, Malayu S, P, 2003, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta: Bumi Akasra
- Ivancevich J,M, Konopaske R & Matteson, M,T, 2007, *Perilaku dan Manajemen Organisasi*, Jakarta: Erlangga.
- Kreitner R & Kinicki A, 2014, *Perilaku Organisasi (Organization Behavior)*, Jakarta: Salemba Empat.
- Lewa, S, 2005, *Perilaku dan Budaya Organisasi*, Bandung: PT, Refika Aditama.
- M Hotepo, A S S Asokere, I A Abdul-Azeez dan S S A Ajemunigbohun, 2010, Empirical Study of the Effect of Conflict on Organizational Performance in Nigeria, *Business and Economics Journal*, Volume 2010: BEJ-15.
- Mangkunegara, Anwar Prabu, 2001, *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, PT, Remaja Rosdakarya, Bandung.
- Nitisemito, Alex S, 2003, *Manajemen Suatu Dasar dan Pengantar*, Jakarta: Ghalia Indonesia.
- Rendra Kristi Yogi Dan Dwiarko Nugrohoseno, 2014, Pengaruh Konflik Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Komunikasi Sebagai Variabel Moderator Padapt, Sinar SOSRO KPW Jawa Timur. *Jurnal Ilmu Manajemen* Volume 2 Nomor 1.
- Riduwan, 2003, *Dasar-dasar Statistik*, Bandung: Alfabeta.

- Robbins, S,P, 2006, *Perilaku Organisasi*, PT, Indeks Kelompok Gramedia: Indonesia.
- Sedarmayanti, 2009, *Pengembangan Kepribadian Pegawai*, Bandung: Mandar Maju.
- Wirawan, 2010, *Konflik dan Manajemen Konflik*, Jakarta: Salemba Humanika.